

CHEMINOTS
FO

LE RAIL
Syndicaliste

N° spécial 684-2023

Libre et Indépendant

Guide syndical FO

Ouverture à la concurrence



Sommaire

- 3** Édito
- 4 à 7** Une concurrence obligatoire
- 8 à 10** Le transfert des agents
- 11 à 14** Informations des salariés et calendrier
- 15 à 20** Volontaire ou désigné
- 21 à 23** La rémunération
- 24 à 28** Le cadre social
- 29 et 30** Les éléments à négocier

LE RAIL SYNDICALISTE

www.fo-cheminots.com

Rédaction/Administration

7, passage Tenaille 75014 Paris

C.P.P.A.P. 1124 5 07394

Tél : 01 40 52 86 04

Mail : federation@fo-cheminots.fr

Directeur de la publication : Philippe Herbeck

Publicité Faits et Objectifs des Cheminots :

7, passage Tenaille 75014 Paris

Tél : 01 40 52 86 04

Maquette : Joël Van Speybroeck

Tél : 06 07 96 40 65

Impression : Vincent Imprimeries



10-31-1087 / Certifié PEFC / pefc-france.org



OUVERTURE À LA CONCURRENCE, LES CHEMINOTS ONT DES DROITS !

Dès 2018, dès le rapport Spinetta puis les premiers textes gouvernementaux du « nouveau pacte ferroviaire », notre fédération l'écrivait : l'ouverture à la concurrence n'a qu'un but, détruire l'opérateur historique et le Statut de ses salariés.

Nous y sommes aujourd'hui. La concurrence est une réalité et partout les transferts de personnels sont l'actualité concrète des Cheminots.

C'est la raison pour laquelle notre fédération a choisi d'éditer ce guide : même dans le cadre de l'ouverture à la concurrence les cheminots ont des droits et des revendications à faire valoir. Le but de ce guide est d'aider chacun à les faire valoir.

**Notre fédération, libre et indépendante,
n'abandonne aucun combat et restera aux
côtés de tous les cheminots quel que soit
leur employeur.**

Une concurrence obligatoire

Une obligation légale pour l'entière des services de SNCF Voyageurs

L'ouverture à la concurrence du transport ferroviaire de voyageurs est une obligation légale imposée par la Loi pour un Nouveau Pacte Ferroviaire adoptée en juin 2018.

Seules les modalités et les dates varient en fonction du service assuré :

TGV

Les services de transport ferroviaire de voyageurs à grande vitesse sont ouverts à la concurrence depuis décembre 2020. Ces services étant considérés comme « librement opérés » par les opérateurs ferroviaires, les concurrents doivent acheter leurs propres sillons et faire rouler leurs trains avec leur personnel. Aucun transfert de service et donc de personnel dans ce cas.

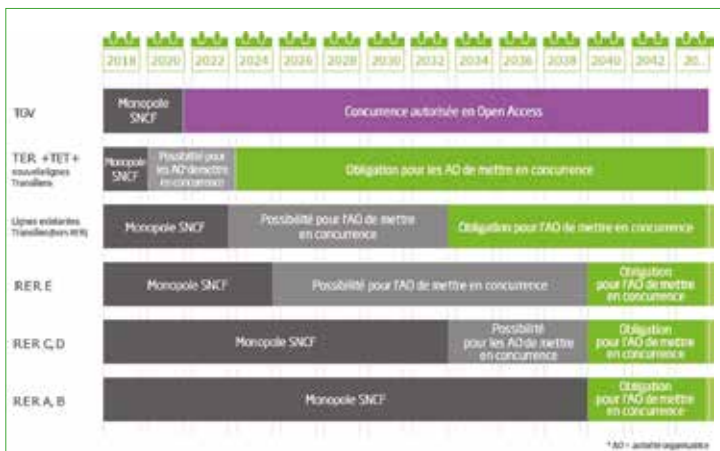


TER

À partir de décembre 2019, les Autorités organisatrices du transport (conseils régionaux) peuvent ouvrir les services à la concurrence. Jusqu'en décembre 2023, les AOT (Conseils régionaux, Ile-de-France Mobilités) peuvent signer des contrats de service public avec la SNCF sans appel d'offre. Ces contrats doivent avoir une durée maximale de 10 ans. À partir de décembre 2023, tous les contrats de service public arrivant à échéance doivent voir leur renouvellement soumis à appel d'offre. Cela signifie que au plus tard en 2033, tous les services TER seront ouverts à la concurrence.

TRANSILIEN

Un calendrier spécifique est établi. Ce calendrier prévoit l'ouverture à la concurrence à partir de 2023 et au plus tard en 2033 pour les lignes transilien hors RER ; à partir de 2025 pour le RER E ; entre 2033 et 2039 pour les RER C et D ; en 2039 pour les RER A et B.



L'opérateur historique fait le lit de la concurrence en ne répondant aux appels d'offres que par la création de filiales

L'entreprise a fait le choix de concourir aux appels d'offres ainsi lancés par le biais de filiales dédiées. Il y aura donc à termes autant d'entreprises ferroviaires que de lots TER. C'est la fin de l'opérateur historique tel que nous le connaissons aujourd'hui, SNCF voyageurs n'opérera plus à termes que les services TGV INOUI, du moins tant qu'il en reste car rien n'empêche la SNCF de créer là aussi des filiales et d'y affecter les cheminots « mis à disposition », comme elle le fait déjà avec ouigo.

Deux décrets gouvernementaux fixent les modalités de cette mise en concurrence pour les personnels. Le décret n° 2018-1242 du 26 décembre 2018 traite du transfert des contrats de travail en cas de changement d'attributaire d'un contrat de service public de transport ferroviaire de voyageurs. Le décret n° 2019-696 du 2 juillet 2019 traite de l'information et de l'accompagnement des salariés transférés.

Encore une fois, le choix de l'entreprise de postuler par le biais de filiales imposera un transfert de contrat de travail même en cas d'attribution du contrat de service public à la SNCF.

LA DÉFENSE DU STATUT
et du RH077



le **DIRE**
c'est BIEN



mais



Le

FER

c'est **MIEUX** AVEC

FO

Quels sont les effectifs et comment est calculé le nombre d'emplois à transférer ?

L'Autorité Organisatrice des Transports - AOT - détermine les entités concernées par une ouverture à la concurrence. Dans chaque entité concernée, le nombre d'emploi transféré est déterminé à partir de l'équivalent en emplois à temps plein travaillé par les salariés concourant directement ou indirectement au service transféré. Ce nombre est déterminé conjointement par SNCF et l'AOT.

Trois catégories d'emploi sont concernées divisées elles-mêmes en sous catégories :

- **Les emplois concourant directement à la production :** conduite ligne ; autre conduite (tram-train, manœuvre, lignes locales) ; accompagnement train/lutte anti-fraude/sécurité ferroviaire/service aux clients à bord/sauvegarde des recettes à bord et au sol ; gares (services en gare relevant du transporteur, notamment escale et vente, ainsi que le cas échéant les prestations relevant du gestionnaire de gare et fournis par le transporteur ; maintenance courante du matériel roulant.
- **Les emplois relevant de spécialités techniques concou-**

- **2^{ème} catégorie :** on prend le nombre d'emplois transféré de la 1^{ère} catégorie que l'on divise par le nombre total d'emplois de la 1^{ère} catégorie. On multiplie le ratio ainsi obtenu par le nombre total d'emplois de la 2^{ème} catégorie.
- **3^{ème} catégorie :** on multiplie le ratio obtenu pour la 2^{ème} catégorie par le nombre d'emplois de la 3^{ème} catégorie. Le résultat obtenu ne doit pas excéder 10% du total d'emplois transférés des deux premières catégories.



Quand et comment les Cheminots doivent-ils être informés ?

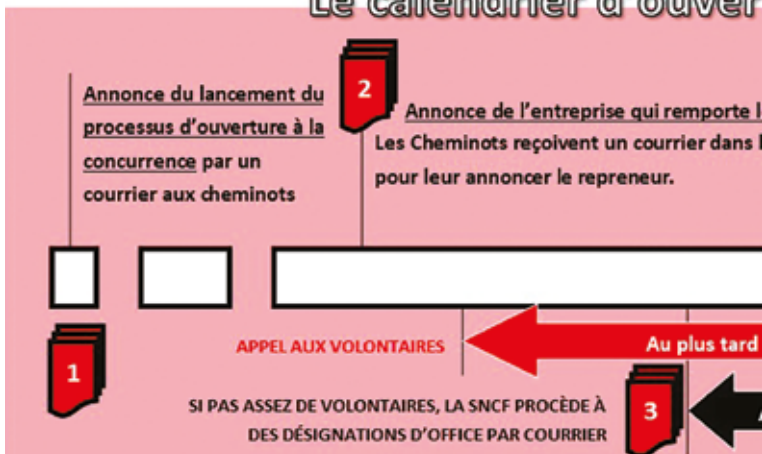
Pour la suite de ce guide, il est utile de préciser deux éléments de vocabulaire : par « le cédant » il faut comprendre « l'entreprise qui était attributaire du contrat » (dans un premier temps la SNCF) ; par « le cessionnaire » il faut comprendre « l'entreprise qui sera attributaire du contrat » (donc les concurrents ou filiales SNCF).

Au lancement de la procédure de mise en concurrence

Au plus tard un mois après le lancement de la procédure de mise en concurrence, **le cédant informe par courrier les salariés et les représentants du personnels concernés sur le mode de gestion du service public, la procédure d'attribution du contrat de service public, le périmètre géographique et fonctionnel retenu, la date prévisionnelle de changement effectif d'attributaire, le nombre d'emploi transférés par catégorie d'emploi, les modalités de désignation des salariés transférés ainsi que les droits et garanties dont ils bénéficient, le calendrier prévisionnel d'information des salariés et de leurs représentants.**

Au plus tard un mois après la décision de l'Autorité Organisatrice, le **cédant informe par courrier les salariés concernés et leurs représentants de l'identité de l'attributaire**. Il les informe également des conséquences sur la poursuite des contrats de travail et le maintien des garanties attachées pour les salariés transférés, de la possibilité de se porter volontaire et des conditions de mise en œuvre du processus de volontariat, des critères de détermination des salariés désignés en cas d'insuffisance de volontaires, de la tenue à venir de réunions d'information avec le cessionnaire.

Le calendrier d'ouverture



Dans les mois précédant le transfert et le changement d'attributaire

Au plus tard 16 mois avant le changement effectif d'attributaire et jusqu'à ce changement, le cessionnaire transmet au cédant toutes les informations qu'il souhaite communiquer aux salariés concernés et à leurs représentants. **Le cessionnaire informe ainsi les salariés, par courrier remis par l'intermédiaire du cédant, de l'implantation géographique prévue pour les emplois concernés, de la présentation du contrat de service public conclu avec l'autorité organisatrice, de la présentation de l'entreprise et de son organisation générale, le cas échéant de la présentation du groupe auquel appartient l'entreprise, des éléments du cadre social de l'entreprise (environnement de travail, politique salariale, congés payés, durée et aménagement du temps de travail,**

Ouverture à la concurrence



compte épargne-temps, compte personnel de formation, IRP, politique de mobilité et de parcours professionnels, action sociale et prévoyance, ainsi que de toute information utile au choix du salarié), **des modalités d'accueil et d'accompagnement des salariés au cours d'une période précédant et suivant le changement effectif d'attributaire** dont la durée est définie par le cessionnaire.

Le cessionnaire transmet sans délai aux salariés qui en font la demande une fiche de poste indicative de l'emploi sur lequel ils seraient affectés ainsi que les éléments de rémunération afférents.

Jusqu'à la date du transfert, **le cédant organise au moins une fois par semestre des réunions d'information sur la procédure et ses conséquences** pour les salariés avec les représentants des travailleurs concernés.

Dans le même temps, **le cessionnaire désigne un correspondant chargé de répondre aux demandes et interrogations des salariés.**

Le cessionnaire organise des réunions d'information régulières selon un calendrier établi conjointement avec le cédant. S'ils en font la demande, **il reçoit au moins une fois les salariés volontaires et les salariés désignés** dans le cadre d'entretiens individuels.

Ces réunions et entretiens ont lieu durant le temps de travail du salarié, dans le respect de l'obligation de continuité du service public.

Volontariat et désignation, les conditions du transfert des agents

Tous les Cheminots du TER ou de la direction Transilien où s'ouvrent l'ouverture à la concurrence, même s'ils ne travaillent pas sur le lot en question, sont concernés par le transfert des personnels.



Le volontariat

Même s'ils ne travaillent pas sur le lot concerné, tous les Cheminots de la région TER ou Transilien où le lot est mis en concurrence, reçoivent la proposition d'un appel à volontariat.

Chaque salarié peut alors se porter volontaire pour être transféré. Il dispose d'un délai de trois mois à partir du moment où il a reçu du cessionnaire les informations mentionnées ci-dessus pour faire connaître au cédant sa décision, par tout moyen portant date certaine de réception. Si le nombre de volontaires correspond au nombre d'emplois transférés la procédure est conclue.

Deux autres cas de figure vont se produire en général : soit un nombre de volontaires supérieur au nombre d'emplois, soit un nombre de volontaires inférieur au nombre d'emplois. Dans ces deux cas, le cédant doit désigner les salariés transférés en application de 5 critères, chacun donnant un nombre de points en plus ou en moins permettant de classer les salariés concernés.

Le critère du taux d'affectation reste le plus important et demeure déterminant. Chaque agent reçoit individuellement son taux d'affectation sur le(s) lot(s) concerné(s) avant l'appel à volontariat.

Le nombre de volontaires est supérieur au nombre d'emplois transférés :

Première étape : classement des salariés par groupe en fonction de leur taux d'affectation au service transféré. Dans le groupe A, les salariés ayant un taux d'affectation supérieur ou égale à 50%. Dans le groupe B, les salariés ayant un taux d'affectation inférieur à 50%. Les salariés volontaires du groupe A sont prioritaires sur les salariés volontaires du groupe B.

Deuxième étape : classement des salariés volontaires au sein des groupes, dans le cas où il est nécessaire de répartir les salariés volontaires au sein d'un groupe. Dans ce cas, classement en fonction du nombre de points calculés selon le tableau ci-contre.

Les critères et barèmes classant lors de l'appel à volontaires

CRITÈRES DE CLASSEMENT	BARÈMES
Taux d'affectation	<p>Groupe A :</p> <p>Taux d'affectation de 95 % à 100 % : 100 points ; Taux d'affectation de 90 % à moins de 95 % : 95 points ; Taux d'affectation de 85 % à moins de 90 % : 90 points ; Taux d'affectation de 80 % à moins de 85 % : 85 points ; Taux d'affectation de 75 % à moins de 80 % : 80 points ; Taux d'affectation de 70 % à moins de 75 % : 75 points ; Taux d'affectation de 65 % à moins de 70 % : 70 points ; Taux d'affectation de 60 % à moins de 65% : 65 points ; Taux d'affectation de 55 % à moins de 60 % : 60 points ; Taux d'affectation de 50 % à moins de 55% : 55 points.</p> <p>Groupe B :</p> <p>Taux d'affectation de 45 % à moins de 50 % : 49 points ; Taux d'affectation de 40 % à moins de 45 % : 45 points ; Taux d'affectation de 35 % à moins de 40 % : 40 points ; Taux d'affectation de 30 % à moins de 35 % : 35 points ; Taux d'affectation de 25 % à moins de 30 % : 30 points ; Taux d'affectation de 20 % à moins de 25 % : 25 points ; Taux d'affectation de 15 % à moins de 20 % : 20 points ; Taux d'affectation de 10 % à moins de 15 % : 15 points ; Taux d'affectation de 5 % à moins de 10 % : 10 points ; Taux d'affectation de 0 % à moins de 5 % : 5 points.</p>
Ancienneté dans le poste	<p>0,15 point en plus par année d'ancienneté sur le poste Plafond : 4 points en plus au maximum</p>
Eloignement du domicile par rapport au lieu principal d'affectation	<p>0,1 point en moins par minute de temps de trajet entre le domicile et celui des lieux principaux d'affectation du service transféré qui s'en trouve le plus proche Plafond : 4 points en moins au maximum</p>
Charges de famille	<p>1 point en plus si le salarié est marié, lié par un pacte civil de solidarité ou vit en concubinage 0,5 point en plus par personne à charge au sens de la réglementation fiscale Plafond : 4 points en plus au maximum</p>
Handicap	<p>2 points en plus si le salarié concerné est reconnu comme ayant la qualité de travailleur handicapé 1 point en plus par personne à charge en situation de handicap (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ou autre forme de reconnaissance) Sans plafond.</p>



La désignation

Même principe, sauf que le nombre de points est calculé comme ci-contre (certains critères viennent « en moins » au lieu d'être « en plus ») et le seuil de 50% du taux de transfert devient déterminant pouvant engendrer la rupture du contrat de travail !

A l'issue de ce classement, les salariés sont désignés pour être transférés.

Si le taux d'utilisation est supérieur à 50%, le transfert est obligatoire. En cas de refus, il y a rupture du contrat de travail par le cessionnaire.

Si le taux d'utilisation est inférieur à 50%, le salarié peut refuser. Dans ce cas, l'entreprise s'engage à lui faire deux propositions de reclassement, sur des emplois équivalents (donc pas forcément sur le même métier), si possible au niveau régional, sinon au niveau national. Si le salarié refuse son reclassement il y a à aussi rupture du contrat de travail.



Au final, le choix se limite à accepter le transfert sinon ce sera le licenciement que ce soit par le cédant ou le cessionnaire qui peut être une filiale de la SCNF et ceci grâce à la rupture du contrat permise par le pacte ferroviaire et ceci même pour les agents à statut.

Les critères et barèmes classant lors de la phase de désignation

CRITÈRE DE CLASSEMENT	BARÈMES
Taux d'affectation	<p>Taux d'affectation de 95 % à 100 % : 100 points ; Taux d'affectation de 90 % à moins de 95 % : 96 points ; Taux d'affectation de 85 % à moins de 90 % : 92 points ; Taux d'affectation de 80 % à moins de 85 % : 88 points ; Taux d'affectation de 75 % à moins de 80 % : 84 points ; Taux d'affectation de 70 % à moins de 75 % : 80 points ; Taux d'affectation de 65 % à moins de 70 % : 76 points ; Taux d'affectation de 60 % à moins de 65 % : 72 points ; Taux d'affectation de 55 % à moins de 60 % : 68 points ; Taux d'affectation de 50 % à moins de 55 % : 64 points ; Taux d'affectation de 45 % à moins de 50 % : 49 points ; Taux d'affectation de 40 % à moins de 45 % : 45 points ; Taux d'affectation de 35 % à moins de 40 % : 40 points ; Taux d'affectation de 30 % à moins de 35 % : 35 points ; Taux d'affectation de 25 % à moins de 30 % : 30 points ; Taux d'affectation de 20 % à moins de 25 % : 25 points ; Taux d'affectation de 15 % à moins de 20 % : 20 points ; Taux d'affectation de 10 % à moins de 15 % : 15 points ; Taux d'affectation de 5 % à moins de 10 % : 10 points ; Taux d'affectation de 0 % à moins de 5 % : 5 points.</p>
Ancienneté dans le poste	<p>0,15 point en moins par année d'ancienneté sur le poste Plafond : 4 points en moins au maximum</p>
Eloignement du domicile par rapport au lieu principal d'affectation	<p>0,1 point en moins par minute de temps de trajet entre le domicile et celui des lieux principaux d'affectation qui s'en trouve le plus proche Plafond : 4 points en moins au maximum</p>
Charges de famille	<p>1 point en moins si le salarié est marié, lié par un pacte civil de solidarité ou vit en concubinage 0,5 point en moins par personne à charge au sens de la réglementation fiscale Plafond : 4 points en moins au maximum</p>
Handicap	<p>2 points en moins si le salarié concerné est reconnu comme ayant la qualité de travailleur handicapé 1 point en moins par personne à charge en situation de handicap (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ou autre forme de reconnaissance) Sans plafond.</p>

Synthèse et conséquences de la phase de désignation

Mon contrat de travail est transféré dans la nouvelle entreprise de droit privé (filiale ou EF concurrente) à la date de l'ouverture à la concurrence.



Le maintien des rémunérations des salariés transférés ?

Les salariés bénéficient du maintien de leur niveau de rémunération nette de cotisations salariales, qui ne peut être inférieure à son montant annuel pour une durée de travail équivalente.

Mais la SNCF tente d'ores et déjà un tour de passe-passe en indiquant qu'elle n'est redevable que de la rémunération brute en cas d'un transfert vers une filiale faisant ainsi porter l'augmentation des cotisations par les Cheminots et non par les employeurs (il faut ici se souvenir que la SNCF se place, lors des appels d'offre, uniquement qu' à coup, plutôt coûts, de filiales de droit privé. Dans les premières régions concernées, les négociations ont systématiquement permis des accords sur le maintien de la rémunération nette.

En réalité, ce n'est pas une avancée, c'est juste la loi !!



Les éléments de solde retenus dans le maintien de la rémunération

Pour les agents à Statut

Pour les salariés régis par le Statut, ce niveau de rémunération s'apprécie sur la base des éléments suivants :

Le traitement ; L'indemnité de résidence ; La prime de travail ou de traction ou de gestion ; La majoration fixe au titre de la pénibilité ; Les majorations salariales de traitement mensuelles ; Les suppléments de rémunération ; Les compléments de rémunération ; Les éléments composant la prime de fin d'année ; La gratification annuelle d'exploitation ; La gratification de vacances ; Les indemnités liées au poste de travail ; La gratification individuelle de résultat ; La prime accordée aux salariés non éligibles à la gratification individuelle de résultat ; La part variable ; Les allocations de déplacement ; Les allocations horaires de nuit ; Les allocations familiales supplémentaires.

Pour les agents contractuels

Pour les autres salariés, ce niveau s'apprécie sur la base des éléments suivants :

Le salaire ; La prime de travail ou de traction ; La majoration fixe au titre de la pénibilité ; Les éléments composant la gratification de fin d'année ; La gratification annuelle d'exploitation ; La gratification de vacances ; Les indemnités liées au poste de travail ; La part variable ; La prime accordée aux salariés non éligibles à la gratification individuelle de résultat ; Les allocations de déplacement ; Les allocations horaires de nuit ; Les allocations familiales supplémentaires.

Si le niveau de rémunération dans la nouvelle entreprise est inférieur, le salarié percevra annuellement une indemnité différentielle. Cette indemnité sera réduite à concurrence de la progression de la rémunération du salarié.

La période de référence prise en compte pour le maintien de la rémunération est celle des 12 derniers mois précédant le changement d'attributaire. Si l'ancienneté du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois travaillés.

**La place des négociations prend alors tout son sens !
En effet, quid de l'agent malade, en AT ou en grève.
Pour FO, ces périodes doivent être neutralisées.**



Quelles sont les autres garanties prévues par la loi et la CCN ?



Garantie de l'emploi

Le salarié statutaire issu de la SNCF conserve le bénéfice de la garantie de l'emploi. Cependant, les motifs de rupture du contrat de travail prévus dans le Statut ont été modifiés par le décret n° 2019-366. Les motifs de rupture du contrat de travail prévus par la loi sont :

- Mise à la retraite ;
- Inaptitude médicale ;
- Licenciement pour motif disciplinaire ;
- Licenciement pour insuffisance professionnelle pendant la période du stage d'essai effectué suite à l'admission au cadre permanent ;
- Licenciement en application de l'article L. 114-2 du code de la sécurité intérieure.

Cela diminue grandement la garantie de l'emploi. De plus il convient de constater que cette garantie s'appliquant aux salariés statutaires issus de la SNCF, elle ne s'applique plus en cas de deuxième transfert.



Affiliation au régime spécial de retraite

Cette garantie s'applique également aux salariés statutaires issus de la SNCF. La structure de la rémunération étant appelée à être différente après le transfert, un décret fixe la méthode de calcul pour le calcul de la retraite : un ratio sera établi entre la part liquidable et la part non-liquidable de la rémunération des agents statutaires de la SNCF, par emploi type et par classe. Ce ratio sera appliqué à la rémunération des salariés statutaires transférés pour définir l'assiette cotisable.



Maintien des droits au logement

Le salarié transféré qui occupait un logement en vertu de son appartenance à son ancienne entreprise conserve ce dernier. Cependant les demandes en cours deviennent caduques et il ne peut plus faire de nouvelle demande.



Médecine de soin spécialisée

Le salarié statutaire transféré conserve l'accès aux médecins spécialistes en centre médical SNCF. Il perd cependant l'accès aux médecins généralistes, auxiliaires paramédicaux, infirmiers et kinésithérapeutes.



Compte Epargne Temps

Les salariés transférés devront en général monétiser les droits acquis sur le CET, sauf si le nouvel employeur dispose déjà d'un accord instituant le CET. Il existera également la possibilité de créer un CET chez le nouvel employeur : est prévu un délai de 15 mois pour parvenir à un accord instituant le CET. Dans ce cas le salarié transféré a la possibilité de demander à consigner ses droits acquis à la caisse des dépôts pour le transférer ensuite



sur le CET nouvellement créé dans la nouvelle entreprise. Il existe une exception pour les agents de conduite statutaires embauchés entre le 1er janvier 2009 et le 31 décembre 2019. Ces derniers, qui bénéficient d'un régime de retraite supplémentaire et d'un abondement spécifique du CET, conservent ce droit : la nouvelle entreprise devra créer un Plan d'Épargne Retraite Obligatoire sur lequel les droits acquis sont transférés et dans lequel ces salariés continueront à cotiser et l'entreprise à abonder à 100%.



Les facilités de circulation des salariés transférés et de leurs ayants droit continuent de s'appliquer sur les services SNCF comme sur les services transférés dans certaines conditions.

Les fichets voyages délivrés antérieurement au 1er janvier 2024 restent valables sur les seuls services de l'entreprise qui les a délivrés. Les fichets délivrés postérieurement au 1er janvier 2024 perdent leur validité au 31 décembre de l'année N+5.

Aucune disposition n'est prévu pour les trajets domicile-travail. Les dispositions de la Convention Collective Nationale ne traitent que des facilités de circulation de loisir.



Pour les Cheminots transférés, une part importante du cadre social sera à négocier

En dehors des éléments cités dans les chapitres précédents, rien n'est écrit sur le futur cadre social. De nombreuses dispositions devront donc être négociés dans la nouvelle entreprise, y compris filiale SNCF.

Les dispositions en vigueur au sein de SNCF Voyageurs continueront à s'appliquer pour une durée maximale de 15 mois.

À l'issue de cette période, ces dispositions seront soit remplacées par des accords d'entreprise sur les mêmes sujets, soit remplacées par des décisions unilatérale du nouvel employeur, soit simplement disparaîtront.

Il convient donc de lister ces sujets pour construire nos revendications et notre action collective pour gagner ces droits et garanties pour les salariés.



Liste non exhaustive des sujets concernés

Rémunération, organisation et aménagement du temps de travail, temps partiel, handicap, définition des métiers, déroulement de carrière, mobilité géographique, mobilité professionnelle et parcours pro, congés, Cessation Progressive d'Activité, inaptitude et reclassement, lieu principal d'affectation et zone normale d'emploi, ...

L'entreprise envisage fortement de revenir complètement sur l'accord collectif sur l'organisation du travail en souhaitant se rapprocher de l'accord de branche. Les ambitions sont déjà sur la table : diminution voire disparition des RM/RU, fin du 19h/6h pour le titre 1, diminution des temps de repos, ...

L'ouverture à la concurrence ne sert qu'à casser l'opérateur historique et détruire le Statut.

Avec FO Cheminots, revendiquons le maintien et l'amélioration du Statut et son extension à l'ensemble des cheminots de la branche ferroviaire, revendiquons le retour au monopole public du transport ferroviaire.



Filiale ou concurrent,
**c'est la même
privatisation !**



NON À LA CASSE SOCIALE

NON À LA CASSE DU FERROVIAIRE

RÉSISTER REVENDIQUER GAGNER